

ВЛИЯНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ НА  
ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ИДЕНТИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА.

Проблема управления людьми в современном обществе является одной из базовых, пронизывая все сферы общественной жизни. Данная проблема, по сути, является современной формулировкой одной из древнейших и универсальнейших проблем человеческой цивилизации – проблемы власти и ее носителей. Если в древних сообществах власть принадлежала избранным и являлась предметом постоянной и смертельной вражды, то в современном постиндустриальном обществе тотальная универсализация, глобализация и демократизация социальных институтов и межличностных отношений, а также насыщенность цивилизации новыми технологиями привела к редукции понятия “власть” до проблемы эффективности управления. И тем не менее во все времена механизмы человеческих отношений, психология личности, а следовательно проблема ценностных ориентаций играли важную роль в управлении людьми, социальными группами или технологическими процессами. Более того, по мере глобализации общества личностный аспект в управлении начинает играть все более значимую роль наряду с профессиональными качествами управленца.

Известно, что в любой трудовой деятельности проявляются не только профессиональные, но и личностные особенности человека. Именно поэтому для всестороннего понимания деятельности менеджера очень важным является понимание его личностных и индивидуальных особенностей в профессиональной деятельности, к которому можно прийти посредством изучения профессиональной идентичности и ценностных ориентаций менеджера.

Ценностные ориентации являются системообразующим фактором и влияют на множество личностных и профессиональных качеств менеджера. Ценностный подход к оцениванию менеджера позволяет системно изучить его личности особенности его профессиональной деятельности. Именно поэтому изучение взаимосвязи ценностных ориентаций и профессиональной идентичности, а также стиля управления менеджера представляется нам актуальным с точки зрения системного и целостного понимания деятельности менеджеров.

Нашей целью является выявление взаимосвязи и взаимозависимости ценностных ориентаций и профессиональной идентичности среди менеджеров.

В качестве гипотезы мы выдвигаем предположение о том, что существует связь между особенностями профессиональной идентичности и системой ценностных ориентаций у менеджеров.

Основу профессиональной идентичности руководителя составляют общепсихологические и профессионально важные качества его личности, знания, умения и навыки, мотивы и установки организации деятельности, качества лидера и администратора, приверженность к тому или иному стилю руководства, которые имеют определенную динамику формирования и развития и влияют не только на деятельность менеджера, но и на самовосприятие и самооценку в профессиональной деятельности. Именно эти качества являются основой профессионализма и успешности менеджера, поэтому их подробное рассмотрение является очень важным для нас.

Проанализировав и обобщив данные литературы последних лет по указанной теме, можно прийти к следующему заключению – стиль менеджмента претерпел значительные изменения, и такие понятия как коммуникации, психология личности менеджера и подчиненных, мотивация, а также другие психологические особенности играют все большую роль в менеджменте.

Понятие профессиональная идентичность является отражением индивидуальных особенностей в профессиональной деятельности, так как сочетает в себе личностно- и профессионально-ориентированные качества. Профессиональная идентичность является “профессиональным самосознанием” менеджера и является очень важным аспектом менеджмента.

В управлении все большее внимание уделяется также ценностным ориентациям и их использованию для мотивирования работников. На это указывает та важная роль, которую сегодня занимает такое понятие, как корпоративная культура, которая полностью основывается на человеческих ценностях. Доказательством важности и эффективности корпоративной культуры являются многочисленные исследования, показывающие, что важнейшим фактором, отличающим успешные компании от неуспешных, является наличие корпоративной культуры. [6]

В нашем исследовании принимали участие 30 менеджеров сферы обслуживания – 14 женщин и 16 мужчин в возрасте от 22 – 45 лет, работающих в сфере среднего и малого бизнеса, со стажем работы более трех лет. В нашей исследовательской работе мы хотели найти взаимосвязь ценностных ориентаций и профессиональной идентичности менеджеров.

Исследовательская работа, проведенная нами, состояла из трех этапов. Первым этапом был опросник, который был составлен нами на основе классификации групп менеджеров по особенностям индивидуальной управленческой концепции, предложенной В.В.Сысоевым и И.В.

Сысоевым. По данной классификации существуют типы руководителей, отличающихся друг от друга по наиболее существенным признакам – направленности и содержанию. Установлено четыре типа индивидуальной управленческой концепции руководителей.

Первый тип – “гармоничный”, второй тип – “тревожно-педантичный” и третий тип – “гуманистический”. Естественно, данные типы индивидуальной управленческой концепции не являются жестко закрепленными для конкретных руководителей. В ряде случаев могут проявляться черты смешанных типов, но в большинстве ситуаций руководитель тяготеет к какому-то одному доминирующему типу индивидуальной управленческой концепции. [9]

На основании данной классификации мы составили опросник, в котором исследовались следующие аспекты профессиональной деятельности и профессиональной идентичности: мотивация, власть, стиль принятия решений, подход к решению управленческих проблем, навыки менеджера, направленность, стиль лидерства, стиль руководства, соотношение лидерства и администрирования, творческий подход в управлении.

Изучение данных свойств и качеств дает возможность лучше понять особенности деятельности менеджера и его “профессионального самосознания”.

В результате первого этапа исследования выявились три группы испытуемых, соответствующих различным типам менеджеров – гармоничная, тревожно-педантичная и гуманистическая. В гармоничную группу вошло 15 человек, в тревожно-педантичную – 9 человек, и, наконец, в гуманистическую группу - 6 человек.

Как мы видим, наибольшее число испытуемых вошло в группу гармоничного типа. Испытуемые, попавшие в данную группу, по результатам опросника, отличаются сбалансированной направленностью на задачу и на взаимоотношения, наличием творческого подхода, мотивацией, основанной на потребности в успехе, концептуальным стилем принятия решений. Их власть в коллективе референтная, их стиль лидерства демократический, а стиль руководства – убеждающий. При решении управленческих проблем они используют рациональный подход. Также у гармоничного типа преобладают концептуальные навыки и направленность на лидерство, нежели на административную работу. Данный тип считается наиболее эффективным типом менеджмента.

На втором месте по численности в нашем исследовании - менеджеры тревожно-педантичного типа. Испытуемые, попавшие в эту группу, характеризуются авторитарным стилем лидерства, направленностью на задачу, мотивацией, основанной на потребности во власти, директивным стилем принятия управленческих решений и директивным стилем руководства. Их

власть в коллективе экспертная, а при решении задач они используют подход, основанный на суждениях. У данной группы преобладают технические навыки менеджера, и в процессе менеджмента они больше направлены на административную работу. Следует признать, что зачастую в нашей стране трудно добиться результатов и исполнения поручений в срок, не прибегая к данному типу менеджмента.

И, наконец, наименьшее число испытуемых попало в гуманистическую группу. Для испытуемых, попавших в данную группу, характерна направленность на взаимоотношения с подчиненными, мотивация, основанная на потребности в причастности. У данной группы стиль принятия решений – поведенческий, а подход к решению задач – интуитивный. У гуманистических менеджеров преобладают человеческие навыки. Они используют в своей работе либеральный стиль лидерства и консультативный стиль руководства, а также готовы в большой степени делегировать полномочия подчиненным и давать им возможность самостоятельно принимать решения. Также хочется отметить один интересный факт – все представители гуманистической группы – мужчины. Думаем, это ломает стереотип о том, что женщины больше ориентированы на межличностные отношения в процессе управления.

Большинство менеджеров, принявших участие в нашем исследовании, относятся к менеджерам с гармоничным типом индивидуальной управленческой концепции, который является наиболее эффективным и сочетает в себе сбалансированную направленность на организацию и на выполнение задач управленческой деятельности при хорошем взаимодействии с подчиненными. Преобладание данной группы говорит о том, что сегодня менеджер – это не только человек, дающий поручения и указания, но и член коллектива, прислушивающийся к мнению подчиненных, использующий в своей работе творческий подход и способный использовать в интересах дела предложения, противоположные своей точке зрения. То, что большинство менеджеров, участвовавших в нашем исследовании, относятся к гармоничному типу и имеют оптимальный и наиболее эффективный вариант управленческой концепции, может также быть связано с развитием и улучшением качества сферы обслуживания и высокой конкуренцией в данной сфере.

Итак, в результате данного этапа исследования наши испытуемые разделились на три группы, и далее в нашем исследовании мы будем сравнивать данные группы между собой для выявления связи управленческой концепции и ценностных ориентаций.

Вторым этапом исследования было интервью, во время которого мы выявляли мнение испытуемых о роли, месте и функциях менеджеров в процессе управления и об их профессиональной идентичности. Испытуе-

мые высказывали свое видение деятельности менеджеров вообще и себя как менеджера в частности. После этого интервью испытуемые кратко в письменной форме оформляли свое мнение. И в конце интервью они оценивали то, насколько они соответствуют данной роли. Целью данного этапа нашего исследования было выявление мнений испытуемых об их собственной деятельности, о процессе управления вообще и установление уровня их профессиональной самооценки.

Обобщая данные, полученные в результате интервью, можно сделать следующие выводы. Менеджер, по мнению гармоничной группы, должен вести за собой, предлагать и реализовывать творческие идеи, организовывать процесс решения управленческих задач, быть гибким и всегда находиться в поиске нового, быть честным и требовать того же от коллектива, быть трудолюбивым и ценить труд других. Он должен создавать атмосферу взаимного уважения и направлять коллектив на общую цель, учитывать личные способности каждого подчиненного и максимально их использовать для достижения целей организации. Также для представителей гармоничной группы роль и место менеджера, а также его функции заключаются в следующем – принятие во внимание мнения коллектива, поощрение подчиненных, поддержание командного духа, мотивирование подчиненных, поддержание дружеских взаимоотношений с ними. Все вышеперечисленное указывает на важное значение, которое гармоничные менеджеры придают межличностным взаимоотношениям и атмосфере доверия в коллективе. Также представители данного типа отметили важность поиска новых путей развития компании, создания перспективы будущего компании, принятия стратегически правильных решений. Все это характеризует концептуальные навыки менеджера и его направленность на развитие компании. Здесь подтверждается мнение о сбалансированности направленности данного типа менеджеров на организацию и на выполнение задач, а также о наличии у них концептуальных и человеческих навыков.

Для менеджеров тревожно-педантичной группы наибольшую важность представляют следующие функции и роли менеджера - принятие управленческих решений и решение проблем, развитие и расширение деятельности организации, правильное распределение поручений, с учетом опыта и особенностей подчиненных, обеспечение качества предлагаемых организацией услуг, проявление требовательности, уверенности и высокого уровня профессионализма. Также представители тревожно-педантичного типа отмечали важность профессиональных знаний, трезвости ума, объективности и организованности. По мнению данной группы менеджер, в первую очередь, организатор труда. Это еще раз подтверждает направленность данной группы скорее на решение управленческих задач, нежели на

взаимоотношения, и преобладание у них технических и концептуальных навыков.

Теперь обратимся к результатам гуманистической группы. Большинство представителей данной группы отметили важную роль поддержания высокого уровня мотивации работников, поддержания хороших отношений с коллективом, создания атмосферы взаимного доверия, дружеских отношений с коллективом, учета мнений подчиненных. По мнению представителей данного типа, менеджер, в первую очередь, - член команды, и успех организации зависит от его отношений с коллективом. Здесь мы видим направленность гуманистической группы на межличностные взаимоотношения и высокий уровень их человеческих навыков.

Что касается самооценки, то наиболее высоко оценили себя в данной роли представители тревожно-педантичной группы. Это можно объяснить тем, что в своих представлениях о роли, месте и функциях менеджера представители данного типа отмечали аспекты и особенности, которые характеризуют данную группу и, следовательно, характеризуют деятельность ее представителей. На втором месте оказалась гармоничная группа, ее представители отметили в своих представлениях различные стороны и особенности работы менеджера и быть может полное соответствие данному списку не вполне реально. И наиболее низкая самооценка была у гуманистической группы, что можно объяснить зависимостью самооценки данной группы от мнения коллектива.

Этот этап помог нам более глубоко рассмотреть особенности профессиональной деятельности менеджеров и понять отличия между представителями разных групп в нашем исследовании. А именно, у представителей разных групп не совпадает видение роли, места и функций менеджера в управленческом процессе и каждый тип менеджера строит свою работу, основываясь на данном видении, что может определять различия в их стиле менеджмента.

И, наконец, завершающий, третий этап - методика ранжирования системы ценностей, созданная С. Шварцем и У. Билски, переведенная на армянский язык и адаптированная.

Подытоживая данный этап и говоря о связи стиля профессиональной деятельности с ценностными ориентациями, следует отметить, что для представителей гармоничной группы наиболее важна ценность универсализма, которая характеризуется в данной методике такими понятиями, как социальная справедливость, широта взглядов, равенство и т.д. Затем следуют щедрость и самостоятельность. Все вышеперечисленные качества по Шварцу входят в группу ценности равноправия. Вполне логично, что именно эта ценность является самой важной для современных менеджеров,

в частности менеджеров гармоничного типа. В этой группе универсализм преобладает над традициями.

Что касается тревожно-педантичной группы, то здесь самой важной является безопасность, которая представляет по Шварцу ценность консерватизма и характеризуется такими понятиями как социальный порядок, чистоплотность и т.д. Так как тревожно-педантичный тип характеризуется педантичностью, авторитарным стилем руководства, жестким контролем за подчиненными, вполне логично, что для данного типа характерен консерватизм.

Для представителей гуманистической группы самой важной явилась ценность щедрости, которая характеризуется такими понятиями, как помощь другим, честность, умение прощать. То есть всеми теми особенностями, которые характеризуют гуманизм вообще, а в данном случае гуманистический тип менеджера. Все это указывает на то, что важные для испытуемых разных групп ценности отличаются друг от друга и зависят от их индивидуальной управленческой концепции. Следовательно, исследование ценностных ориентаций менеджеров может помочь в лучшем понимании их профессиональной деятельности.

Таким образом, полученные данные позволяют придти к следующим заключениям. Среди менеджеров сферы обслуживания в нашем исследовании преобладал гармоничный тип менеджмента, что указывает на высокий уровень развития их профессионализма и гармоничного соотношения личностно и профессионально - ориентированных качеств у них. Тревожно-педантичный тип, характеризующийся авторитарным стилем руководства, меньше встречается у менеджеров сферы обслуживания в нашем исследовании. Это указывает на изменения, произошедшие в данной сфере, и на уменьшение дистанции власти, чем и можно объяснить небольшое количество испытуемых в данной группе. Наименьшее количество менеджеров попало в гуманистическую группу, которая характеризуется преобладанием социально-психологических методов воздействия.

Также можно сказать, что менеджеры с различными типами управленческой концепции по-разному воспринимают роль, место и функции менеджера, а также у них отличается самооценка. И что самое главное, в связи с различиями в особенностях профессиональной идентичности существуют различия в важных для испытуемых ценностях. Так для гармоничной группы наиболее важен универсализм, для тревожно-педантичной группы - безопасность, а для гуманистической группы – щедрость. То есть существует взаимосвязь между ценностями и особенностями управленческой концепции менеджера.

Таким образом, наша гипотеза подтвердилась – действительно, существует взаимосвязь между профессиональной идентичностью и систе-

мой ценностных ориентаций. Это связь имеет двусторонний характер и отражает важность психологических, личностных особенностей в профессиональной деятельности менеджеров. Менеджмент – это, в первую очередь, взаимодействие между людьми, и, естественно, для его эффективности важно учитывать индивидуально-психологические особенности как менеджера, так и коллектива. Использование знаний о связи ценностных ориентаций с профессиональной деятельностью менеджера дает возможность практикующему в организации психологу построить индивидуальный подход к менеджеру и повысить эффективность его деятельности.

### Литература

1. Андреева Г.М. “Социальная психология”, М., изд-во Аспект пресс, 2007
2. Андреева Г.М., Богомолов Н.Н., Петровская Л.А., “Современная социальная психология на Западе”, М., 1978
3. Виханский О.С., Наумов А.И. “Менеджмент”, М., 2006
4. Вудкок М., Френсис Д. “Раскрепощенный менеджер”, М., 1982
5. Генов Ф. “Психология управления”, М., изд-во Прогресс, 1982
6. Дафт Р.Л. “Менеджмент”, Спб., изд-во Питер, 2006
7. Десслер Г., под редакцией И.М. Степанова “Управление персоналом”, М., изд-во Бином, 2004
8. Журавлев А.Л. “Индивидуальный стиль руководства производственным коллективом”, М., 1976
9. Климов Е.А. “Психология профессионала”, М., Воронеж, 1996

---

Շարավարիչների խմբում անցկացրած հետազոտությունը ի հայտ բերեց մասնագիտական նույնականության և արժեքային կողմնորոշումների միջև փոխկապակցվածությունը: Այս տվյալները ցուցադրում են հոգեբանական առանձնահատկությունների կարևոր դերը մասնագիտական գործունեության մեջ: